

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil CV. IndoSejahteraAbadi

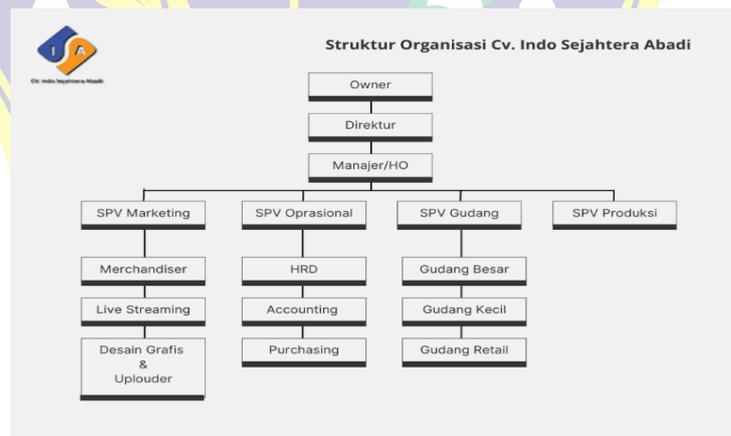
CV. IndoSejahteraAbadi Berdiri sejak tahun 2010. CV. IndoSejahteraAbadi Saat ini dimiliki oleh bapak Chandra. CV. IndoSejahteraAbadi berlokasi di Jl. Raya Kendalsari, Penjaringan Sari, Kecamatan. Rungkut, Surabaya, Jawa Timur 60297

CV. IndoSejahteraAbadi ini bergerak dalam bidang produksi dan distributor produk moms & baby. Produk moms & baby pada CV. IndoSejahteraAbadi ini sudah memiliki standart nasional indonesia SNI NO.114/LSP/Q1/02-VII/2024

2. Struktur CV. IndoSejahteraAbadi

Adapun struktur organisasi perusahaan yang dimiliki oleh CV. IndoSejahteraAbadi sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan



Sumber : CV. Indo Sejahtera Abadi

3. Karakteristik Responden

Penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner di kantor dengan 36 orang responden karyawan CV. IndoSejahteraAbadi. Berdasarkan 36 responden yang menjadi sampel, didapat kondisi responden tentang Kompensasi dan Pengembangan Karir. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas bagaimana gambaran sebagai objek penelitian.

4. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4 . 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prenstase
Laki – Laki	24	67%
Perempuan	12	33%
Total	36	100%

Sumber : Peneliti

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa total karyawan laki – laki berjumlah sebanyak 67% sedangkan untuk karyawan perempuan berjumlah 33% karyawan dengan jumlah seluruhnya 36 karyawan. Mayoritas karyawan yang dimiliki oleh CV. IndoSejahteraAbadi ialah laki-laki. Jenis kelamin berkaitan dengan perbedaan fungsi, peran, dan tanggung jawab laki - laki dan perempuan sebagai kesepakatan hasil bentukan masyarakat. Jenis kelamin berhubungan dengan tingkat produktivitas. Laki-laki memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena laki-laki tanggung jawab yang lebih dibandingkan dengan perempuan

5. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4 . 2 Profil Responden Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 25	5	14%
26 – 35	10	28%
36 - 45	19	53%
≥ 46	2	5%
Total	36	100%

Sumber : Peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat profil berdasarkan responden yang berusia ≤ 25 Tahun dengan jumlah 5 orang atau 14%, rentang usia antara 26 – 35 tahun memiliki jumlah 10 orang atau 28%, kemudian rentang usia antara 36 - 45 tahun memiliki jumlah 19 orang atau 53% dan ≥ 46 tahun memiliki jumlah 2 untuk di usia tersebut hanya sebagai kerjasama antara warga setempat. Usia muda memiliki fisik yang kuat, yang memungkinkan mereka bekerja dengan cepat, meningkatkan jumlah produk yang dihasilkan, dan sebaliknya. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar

6. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4 . 3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 2	12	33%
3 – 5	24	67%
Total	36	100%

Sumber : Peneliti

Berdasarkan data diatas, untuk masa kerja karyawan CV. Indo Sejahtera Abadi memiliki karyawan yang bekerja 1 – 2 tahun sejumlah 33% karyawan dan 3 – 5 tahun dengan sejumlah 67% karyawan dari 36 karyawan. Mayoritas karyawan yang ada di CV. Indo Sejahtera Abadi masih mempunyai masa kerja yakni 3 - 5 tahun. Lama kerja. Lama kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik.

7. Profil Responden Pendidikan Terakhir

Tabel 4 . 4 Profil Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	31	93%
D3	2	3%
S1	3	4%
Total	36	100%

Sumber : Peneliti

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa profil responden pendidikan terakhir menunjukkan 31 orang atau 93% dengan pendidikan terakhir SMA/SMK, untuk pendidikan terakhir D3 berjumlah 2 orang atau 3%, serta untuk pendidikan terakhir sarjana (S1) berjumlah 3 orang atau 4%.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan objek karyawan CV. IndoSejahteraAbadi Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan 36 kuesioner. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Independen

yaitu Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas (Y) yang diukur dengan menggunakan skala likert. Hasil deskripsi penilaian dari responden dapat tersajikan sebagai berikut.

1. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Kompensasi (X1)

Dari hasil penyebaran kuisioner tentang Kompensasi diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut :

Tabel 4 . 5 Jawaban responden variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi (X1)							
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
X1.1	Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan bebam pekerjaan	12	19	5			4,19
X1.2	Perusahaan memberikan insentif setiap bulan	12	20	4			4,22
X1.3	Perusahaan memberikan bonus tambahan setiap tahun untuk karyawan	12	19	5			4,19
X1.4	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan yang cukup disamping gaji bulanan	12	20	4			4,22
X1.5	Perusahaan memberikan fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaan karyawan	10	20	3			4,22
Rata-rata							4,20

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 skor rata-rata tertinggi menunjukkan angka 4,22 pada indikator X1.2 yakni “Tunjangan”, X1.4 yakni “Insentif”, dan X1.5 yakni “Fasilitas” yang artinya pegawai setuju dengan adanya tunjangan, insentif penunjang kesehatan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan, skor rata-rata terendah menunjukkan angka 4,19 pada indicator X1.1 yakni “Upah/ Gaji”

dan X1.3 yakni “Insentif” yang artinya karyawan kurang setuju terhadap pemberian upah/ gaji dan insentif mengenai bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor 4,20 untuk variabel Kompensasi. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju” dalam skala likert.

2. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Pengembangan Karir (X2)

Dari hasil penyebaran kuisisioner tentang Pengembangan Kaarir diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut :

Tabel 4 . 6 Jawaban responden variabel Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan Karir (X2)							
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
X2.1	Ada kejelasan dalam tujuan karir	14	17	5			4,25
X2.2	Posisi bekerja sudah sesuai dengan pendidikan	19	13	4			4,41
X2.3	Karyawan tidak berniat pindah kerja ke tempat lain	17	12	6		1	4,22
X2.4	Pengalaman kerja yang dimiliki dapat meningkatkan jenjang karir perusahaan	18	17	1			4,47
X2.5	Karyawan mengikuti pelatihan yang di adakan perusahaan	7	22	6	1		3,97
X2.6	Karyawan diberikan kesempatan untuk seleksi karyawan internal dalam posisi yang dibutuhkan	13	19	3		1	4,19
X2.7	Prestasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan jenjang karir di perusahaan	11	24			1	4,22
Rata-rata							4,24

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 skor rata-rata tertinggi menunjukkan angka X2.4 pada indikator X2.4 yakni “Mutasi” yang artinya karyawan berniat

pindah kerja ke tempat lain. Sedangkan, skor rata-rata terendah menunjukkan angka X2.5 yakni “Masa Kerja” yang artinya karyawan kurang setuju dengan adanya masa kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, di buktikan dengan Cv. Indo Sejahtera Abadi sendiri memiliki 2 karyawan yang mengalami pengembangan karir yakni aulia yang dimulai dari jabatan host live kemudian menjadi Spv host live dan content creator dalam kurung waktu 2 tahun , dan terdapat juga putri yang dimulai dari jabatan purchasing mengalami pengembangan karir menjadi akuntan dalam kurun waktu 2 tahun

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor 4,24 untuk variabel Pengembangan Karir. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju” dalam skala likert.

3. Distribusi Frekuensi Mengenai Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil penyebaran kuisisioner tentang Produktivitas Kerja diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut :

Tabel 4 . 7 Jawaban responden variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja (Y)							
NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
Y.1	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	19	16	1			4,5
Y.2	Saya menuntaskan pekerjaan Saya hingga Saya bersedia untuk lembur	8	24	4			4,11
Y.3	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	14	21	1			4,36
Y.4	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	10	23	3			4,19
Rata-rata							4,29

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 skor rata-rata tertinggi menunjukkan angka 4,5 pada indikator Y.1 yakni “Kualitas hasil kerja” yang artinya karyawan setuju terhadap tingkat baik dan buruknya pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan, skor rata-rata terendah menunjukkan angka 4,11 pada indikator Y.2 yakni “Kuantitas hasil kerja” yang artinya karyawan kurang setuju dengan adanya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikannya.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan dengan rata-rata skor 4,29 untuk variabel Produktivitas Kerja. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “Setuju” dalam skala likert.

C. Pengujian Hasil Penelitian

Sebelum data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda, terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah data yang akan diukur dapat digunakan untuk menjelaskan dan mengukur variabel yang akan diukur (Validitas) dan dapat digunakan kembali untuk melakukan penelitian selanjutnya secara konsisten (Reliabel).

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pada penelitian ini, uji validitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kevalidan masing-masing dari butir pertanyaan dalam satu variabel. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan cara melihat skor

masing-masing item dengan total skor yang akan diukur menggunakan product moment dari pearson. Dalam penelitian ini untuk jumlah sampel sebanyak 36 orang maka $df=n-2$ ($36-2 = 34$), maka didapatkan nilai rtabel sebesar 0,3291. Hasil dari perhitungam uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4 . 8 Uji Validitas Kompensasi (X1)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)			
X1.1	0,817	0,3291	Valid
X1.2	0,764	0,3291	Valid
X1.3	0,747	0,3291	Valid
X1.4	0,819	0,3291	Valid
X1.5	0,646	0,3291	Valid

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa dari indikator-indikator variabel Kompensasi (X1) yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi (rhitung) di atas 0,3291. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

Tabel 4 . 9 Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)			
X2.1	0,730	0,3291	Valid
X2.2	0,778	0,3291	Valid
X2.3	0,879	0,3291	Valid
X2.4	0,603	0,3291	Valid
X2.5	0,574	0,3291	Valid
X2.6	0,886	0,3291	Valid
X2.7	0,819	0,3291	Valid

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dari indikator-indikator variabel Pengembangan Karir (X2) yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi (rhitung) di atas 0,3291. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

Tabel 4 . 10 Uji Validitas Produktivitas Karyawan (Y)

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas (Y)			
Y.1	0,824	0,3291	Valid
Y.2	0,727	0,3291	Valid
Y.3	0,664	0,3291	Valid
Y.4	0,853	0,3291	Valid

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dari indikator-indikator variabel Produktivitas Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi (rhitung) di atas 0,3291. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya jika data yang diambil benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada, berapa kalipun data itu diambil tetap akan sama. Pengujian reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas dengan Teknik Cronbach alpha mengacu pada kriteria dengan nilai koefisien yang diperoleh harus lebih besar $> 0,6$. Hasil dari analisis untuk uji reliabilitas

terhadap instrument data kuisioner dapat dilihat dari tabel pengukuran reliabilitas dibawah ini :

Tabel 4 . 11 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,817	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,876	0,6	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,768	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Hasil perhitungan pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk instrument Kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,817, nilai koefisien untuk instrument Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,876, dan nilai koefisien dari Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,768 yang memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 yang berarti ketiga instrument dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian ini dikatakan terdistribusi secara normal atau tidak. Cara untuk mengetahui normalitas dapat dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan antara distribusi kumulatif dari distribusi normal, serta dapat menggunakan analisis Test of Normality Kolmogrov-Smirnov dengan pengambilan keputusan untuk uji normalitas jika nilai $\alpha \leq 0.05$ maka data dapat dikatakan tidak normal. Sementara jika nilai $\alpha > 0.05$ maka data yang diukur terdistribusi normal. Hasil dari analisis uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 . 12 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,11812059
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,093
Test Statistic		,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170 ^c

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Berdasarkan Tabel 4 . 12 diatas diketahui nilai asymp sig yang diperoleh pada pengujian normalitas ialah sebesar 0,170. Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi $0,170 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan multikolinieritas ialah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF < 10 .

Tabel 4 . 13 Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	0,490	2,040
	Pengembangan Karir	0,490	2,040

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Pada tabel 4.13 dapat dilihat besarnya nilai tolerance untuk masing-masing variable diatas $> 0,1$ dengan nilai 0,490 dan nilai VIF untuk masing-

masing variable bebas mempunyai nilai dibawah < 10 dengan nilai 2,040. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independent dalam model regresi yang akan diuji atau tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independent dalam regresi yang akan diuji.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi itu terjadi kasus ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai residualnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila nilai residualnya berbeda maka heteroskedastisitas. Metode uji dilakukan dengan uji glejser. Berikut hasil dari uji glejser :

Tabel 4 . 14 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,206	1,187		1,859	,072
	X1	-,072	,078	-,224	-,920	,364
	X2	,003	,048	,015	,063	,950

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Berdasarkan pada tabel 4 . 14 dinyatakan nilai signifikasi (sig.) untuk variabel Kompensasi (X1) ialah 0,364 dan nilai signifikasi (sig.) untuk variabel Pengembangan Karir (X2) ialah 0,950. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat diartikan sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh antar variabel dependen yang akan diteliti. Dari data kuisisioner (angket) yang telah ditabulasikan dan menggunakan program SPSS versi 26 (Ghozali 2018) untuk menganalisis variabel yang akan diteliti dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y: variabel dependen (Produktifitas)

α : konstanta

β_1 β_2 : koefisien regresi

X1 X2: variabel independen (Kompensasi, Pengembangan Karir)

e: error / variabel pengganggu.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 26 diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4 . 15 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,558	1,738		3,197	0,003
	Kompensasi	0,297	0,114	0,418	2,601	0,014
	Pengembangan Karir	0,180	0,071	0,407	2,539	0,016
a. Dependent Variable: Prokdutivitas						

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Berdasarkan tabel diatas 4.15 maka persamaan regresi yang terbentuk dalam uji regresi ini ialah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,558 + 0,297 X_1 + 0,180 X_2 + e$$

Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 5,558. Hal ini menjelaskan bahwa tanda positif yang mengartikan pengaruh yang searah antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel Independen yang di ujikan meliputi Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai agresivitas Produktivitas Karyawan ialah 5,558.

Kompensasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada karyawan di CV. IndoSejahteraAbadi, apabila Kompensasi bertambah satu satuan, maka Produktivitas akan bertambah sebesar 0,297 satuan. Artinya semakin tinggi Kompensasi, maka semakin meningkat pula Produktivitas Karyawan di CV. IndoSejahteraAbadi.

Pengembangan Karir (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,180. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas (Y) pada karyawan di CV. IndoSejahteraAbadi, apabila Pengembangan Karir bertambah satu satuan, maka Produktivitas Karyawan akan bertambah sebesar 0,180 satuan. Artinya semakin tinggi

Pengembangan Karir, maka semakin meningkat pula Produktivitas Karyawan di CV. IndoSejahteraAbadi.

b. Uji F (Simultan)

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melakukan perbandingan antara thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 0,05 (5%).

Tabel 4 . 16 Hasil Uji F (Simultan)

	Model	F	Sig.
1	Regression	23,094	0,000 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di CV. IndoSejahteraAbadi”. Pengujian hipotesis ini menggunakan Uji-F, yang digunakan untuk mengetahui hubungan apakah Kompensasi dan Pengembangan Karir dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Fhitung variabel sebesar $23,094 > F_{tabel}$ yaitu 3,280 dengan nilai Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H3 diterima.

c. Uji T (Parsial)

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melakukan perbandingan antara thitung dengan ttabel dengan taraf kesalahan 0,05 (5%).

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H0 tidak ditolak
2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H0 ditolak.

Tabel 4 . 17 Hasil Uji T (Parsial)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,197	0,003
	Kompensasi	2,601	0,014
	Pengembangan Karir	2,539	0,016

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

1) Uji T (Parsial) Kompensasi (X1)

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. IndoSejahteraAbadi”. Pengujian hipotesis ini menggunakan Uji-t yang digunakan untuk mengetahui hubungan apakah Kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai thitung variabel Kompensasi sebesar $2,601 > ttabel$ yaitu $2,03224$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,014$ sehingga $(0,014 > 0,003)$ dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima yang berarti Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara parsial dan signifikan.

2) Uji T (Parsial) Pengembangan Karir (X2)

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan CV. IndoSejahteraAbadi”. Pengujian hipotesis ini menggunakan Uji-t yang digunakan untuk mengetahui hubungan apakah Pengembangan Karir dapat berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai thitung variabel Pengembangan Karir sebesar $2,539 > ttabel$ yaitu $2,03224$

dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 sehingga ($0,016 > 0,003$) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H2 diterima yang berarti Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara parsial dan signifikan.

d. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R Square menunjukkan kontribusi dari pengaruh yang diberikan variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) jika hasil uji F signifikan, maka ada pengaruh variabel X secara bersamaan terhadap Y dan sebaliknya. Hasil analisis ini ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4. 18 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,583	,558	1,152
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Output SPSS 26 (peneliti)

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui nilai koefisien determinasi nilai sebesar 0,764. Nilai R square 0,764 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0,764 \times 0,764 = 0,583$. Besarnya angka koefisien determinasi ialah 0,583 atau sama dengan 58,3% angka tersebut berarti bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 58,3%, sedangkan sisanya ($100\% - 58,3\% = 41,7\%$) dipengaruhi variabel

yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini variabel atau variabel yang tidak dibahas di penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan CV. IndoSejahteraAbadi. Berikut ialah pembahasan dari analisis dalam penelitian ini :

1. Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil dari nilai rata-rata jawaban karyawan CV. IndoSejahteraAbadi yang paling tinggi ada pada pernyataan X1.4 yang memiliki total 4,22 dengan indikator “Tunjangan”, X1.4 yakni “Insentif”, dan X1.5 yakni “Fasilitas” yang artinya pegawai setuju dengan adanya tunjangan, insentif penunjang kesehatan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Serta melihat dari hasil rata-rata jawaban responden karyawan CV. IndoSejahteraAbadi yang paling kecil ialah X1.1 yakni “Upah/ Gaji” dan X1.3 yakni “Insentif” dengan total 4,19 yang artinya karyawan kurang setuju terhadap pemberian upah/ gaji dan insentif mengenai bonus yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) secara positif signifikan dan parsial. Berdasarkan hasil analisa, variabel bebas (X1) yaitu Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada CV. IndoSejahteraAbadi. Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji t dengan nilai t hitung $(2,601) > t$ tabel $(2,03224)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara

parsial variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dari hasil tersebut semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin tinggi Produktivitas Karyawan.

Hasil penelitian berdasarkan responden nilai mean pada X1.1 dan X1.3 terdapat 14% yang menjawab netral. Karyawan di dorong untuk meningkatkan produktifitas, dengan melihat capaian target yang di hasil kan oleh karyawan, disamping itu jika ada produk gagal karyawan diharapkan mampu menurunkan produk gagal, menurut Sedarmayanti (2018) bahwa faktor yang mampu mempengaruhi produktifitas ialah insentif maka insentif di berikan target. Analisis yang dapat di ambil bahwa gaji dan bonus yemempengaruhi produktivitas. Hal ini menyatakan bahwa gaji menjadi perhatian sebagai tolak ukur untuk meningkatkan produktifitas sebagaimana Widodo (2015) mengemukakan bahwa kompensasi dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pemberian uang ataupun barang tertentu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Aisah, 2021) dengan hasil yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Kompensasi merupakan bagian penting bagi perusahaan atau karyawan. Untuk itu perusahaan mengatur sedemikian rupa agar kompensasi yang diberikan bisa layak untuk karyawan, dan ketika karyawan menjadi puas maka produktivitas kerja juga akan naik serta jumlah barang yang dapat diproduksi akan memenuhi permintaan pasar (Surianta & Pakpahan, 2020). Kompensasi memberikan dorongan untuk semangat pada tiap karyawan dalam bekerja untuk

menghasilkan kerja yang maksimal. Kompensasi merupakan pemberian yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan dan pengabdian kepada karyawan (Syahfitri & Andri, 2023).

2. Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Dilihat dari hasil nilai rata-rata jawaban karyawan CV. IndoSejahteraAbadi yang paling tinggi ada pada pernyataan X2.4 yang memiliki total 4,47 dengan indikator yakni “Mutasi” yang artinya karyawan berniat pindah kerja ke tempat lain. Serta melihat dari hasil rata-rata jawaban responden karyawan CV. IndoSejahteraAbadi yang paling kecil ialah X2.5 total 3,97 dengan indikator yakni “Masa Kerja” yang artinya karyawan kurang setuju dengan adanya masa kerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas di buktikan dengan Cv. Indo Sejahtera Abadi sendiri memiliki 2 karyawan yang mengalami pengembangan karir yakni aulia yang dimulai dari jabatan host live kemudian menjadi Spv host live dan content creator dalam kurun waktu 2 tahun , dan terdapat juga putri yang dimulai dari jabatan purchasing mengalami pengembangan karir menjadi akuntan dalam kurun waktu 2 tahun

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X2) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y) secara positif signifikan dan parsial. Berdasarkan hasil analisa, variabel bebas (X2) yaitu Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada CV. IndoSejahteraAbadi. Hal ini dapat ditunjukkan melalui uji t dengan nilai t

hitung $(2,539) > t$ tabel $(2,03224)$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Dari hasil tersebut menunjukkan pengembangan karir mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Natalia & Netra, 2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Hasil penelitian berdasarkan responden nilai mean pada $X_{2.5}$ dan $X_{2.3}$ terdapat 17% yang menjawab netral. Analisis yang dapat di ambil bahwa pelatihan dan mutasi mempengaruhi produktivitas. Sesuai dengan Edison et al., (2018) menyatakan pelatihan yang dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu karirnya dimasa mendatang dan menambah kemampuan pegawai untuk meningkatkan produktifitas.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mewujudkan produktivitas kerja melalui pimpinan yang melakukan strategi perencanaan yang baik serta manajemen yang kuat (Tristanto & Kustiyah, 2020). Pengembangan karir menjadi salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan dalam berkarir dapat memberi informasi kepada karyawan terkait posisi yang akan diraih. Adanya pengembangan karir, karyawan dapat terus termotivasi dan berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan.

3. Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Dilihat dari hasil nilai rata-rata jawaban karyawan CV. IndoSejahteraAbadi yang paling besar ialah pernyataan Y.1 yakni “Kualitas hasil kerja” yang artinya karyawan setuju terhadap tingkat baik dan buruknya pekerjaan yang dilakukannya. Serta melihat dari hasil nilai rata-rata jawaban responden karyawan CV. IndoSejahteraAbadi yang paling kecil ialah Y.2 total 4,11 dengan indikator “Kuantitas hasil kerja” yang artinya karyawan kurang setuju dengan adanya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikannya.

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis pada uji f secara simultan, didapatkan jawaban bahwa nilai probabilitas variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) $0,000 < 0,05$. Artinya Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan CV. IndoSejahteraAbadi. Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, didapatkan jawaban jika angka koefisien determinasi variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) ialah 0,583 atau sama dengan angka 58,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 58,3% sedangkan sisanya ($100\% - 58,3\% = 41,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Loliyani *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa Kompensasi dan

Pengembangan Karir secara simultan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Dalam meningkatkan Produktivitas Kerja maka perlu diperhatikan juga Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Pengembangan Karir juga menjadi faktor seseorang mempunyai keterampilan yang baik dan lebih percaya diri demi tercapainya suatu tujuan.

